

## Die These eines technologieorientierten Ansatzes

Mickler, Otfried

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Mickler, O. (1978). Die These eines technologieorientierten Ansatzes. In K. M. Bolte (Hrsg.), *Materialien aus der soziologischen Forschung: Verhandlungen des 18. Deutschen Soziologentages vom 28. September bis 1. Oktober 1976 in Bielefeld* (S. 878-887). Darmstadt: Luchterhand. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-190469>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

## Die These eines technologieorientierten Ansatzes

Otfried Mickler

### 1.

Der im Programm angegebene Titel dieses Beitrags - "Zur These eines technologieorientierten Ansatzes" ist als vorab von der Sektion Industriesoziologie getroffene Klassifikation zu verstehen, die lediglich einen Aspekt der industriesoziologischen Arbeiten des SOFI bezeichnet, nicht jedoch die Forschungsansätze des Instituts zum hier angesprochenen Verhältnis von Produktionstechnik, Arbeitsorganisation und Industriearbeit richtig trifft. Daß dieses Mißverständnis freilich nicht rein zufällig zustande gekommen ist, zeigt der von einzelnen Kritikern wiederholt vorgebrachte Vorwurf der "technologischen Zentrierung" der Ergebnisse und Methoden des SOFI. Um der nach unserer Auffassung zu kurz greifenden Kritik erweiterte Auseinandersetzungsmöglichkeiten zu bieten, soll auf den in mehreren Arbeiten des Instituts zu diesem Thema verwendeten Untersuchungsansatz näher eingegangen werden.

Der Ansatz versucht methodisch die arbeitssoziologische Analyse der Formen und Bedingungen von konkreter Arbeit zu verbinden mit der polit-ökonomischen Analyse der die gesellschaftliche Arbeit organisierenden Institutionen. Das wissenschaftliche wie praktische Interesse an einem solchen Vorgehen besteht in dem Aufzeigen von restriktiven Arbeitsbedingungen und deren gesellschaftlichen Ursachen und Veränderungsbarrieren, um unter den Bedingungen privatwirtschaftlicher Produktion eine realistische Strategie zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen im Beschäftigteninteresse überhaupt konzipieren und in ihren Implikationen systematisch problematisieren zu können. Von Be-

deutung sind in diesem Zusammenhang insbesondere die Fragen nach dem Subjekt der technisch-organisatorischen Entwicklung, den charakteristischen Interessen und Mechanismen von technisch-organisatorischen Innovationen sowie den Bedingungen, Alternativen und Spielräumen einer Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Interesse der abhängig Beschäftigten. Die Darstellung des Ansatzes kann allerdings aus Zeitgründen nicht alle relevanten Arbeitsmerkmale der Beschäftigten einbeziehen, sondern versucht die Zusammenhänge beispielhaft ausgehend von der Kategorie der "Qualifikation" aufzuzeigen.

## 2.

Der Begriff der Qualifikation verweist auf gesellschaftliche Arbeit, insofern er die subjektiv-individuellen Fähigkeiten des Einzelnen definiert, die notwendig sind, um am gesellschaftlichen Produktionsprozeß teilhaben zu können. Dieser konstitutive Bezug auf gesellschaftliche Arbeit bestimmt unter den spezifischen historischen Bedingungen von privatwirtschaftlicher Produktion die Inhalte von Qualifikation und das Interesse an Qualifikationen. Denn als Lohnarbeit unter der Direktion des Kapitals angewandt wird menschliche Arbeitskraft - und damit auch die Qualifikation der Beschäftigten - instrumentalisiert als Mittel zur Sicherung des Lebensunterhalts für die Beschäftigten einerseits, zur Aufrechterhaltung des Kapitalverwertungsprozesses andererseits. Dementsprechend sind die Beschäftigten an Qualifikationen primär im Sinne einer langfristig ausreichenden Realisierung des Tauscherts ihrer Arbeitskraft interessiert, während das Unternehmen die Qualifikationen der Beschäftigten notwendig zur effizienten und qualitätsgerechten Durchführung konkreter betrieblicher Produktionsprozesse als Basis profitabler Kapitalverwertung braucht. Dem gesellschaftlichen Prozeß der Ausbildung und Anwendung von Qualifikationen liegen damit widersprüchliche Qualifikationsinteressen zugrunde. Denn ist es im Interesse der Beschäftigten, eine umfassen-

de Handlungskompetenz über den Produktionsprozeß zu gewinnen, d.h. Qualifikationen zu entwickeln, die neben funktionalen Fertigkeiten auch die Fähigkeit zur Erkenntnis und Durchsetzung eigener Interessen im Sinne einer Veränderung der bestehenden Arbeitsbedingungen miteinschließen, so verlangt in der Regel das die Arbeitskraft einsetzende Unternehmen nach Qualifikationen, die einen reibungslosen Ablauf eines spezifischen Produktionsprozesses ohne Infragestellung der betrieblichen Arbeitsteilung erlauben.

3.

Die nun naheliegende Schlußfolgerung, daß nämlich die Durchsetzung der jeweiligen Qualifikationsinteressen in Richtung einer spezifischen qualifikationsrelevanten Gestaltung der betrieblichen Arbeitsbedingungen in erster Linie von den aktuellen Kräfteverhältnissen der einen wie der anderen Seite abhängen, erweist sich jedoch als fiktiv. Denn gemäß der im System der privatwirtschaftlichen Produktion bestehenden Verfügung über die Produktionsmittel hat die Kapitaleseite als Anbieter und Gestalter von Arbeitsplätzen ein strukturelles Übergewicht in der Auseinandersetzung um die konkrete Form von Arbeitsbedingungen, welches es ihr erlaubt, die von ihr als zur Aufrechterhaltung spezifischer Produktionsprozesse funktional notwendig erachteten Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse als Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten zu definieren.

4.

D.h. freilich nicht, daß die spezifischen Ausbildungsprozesse der Arbeitskräfte wie der Umfang der tatsächlich vorhandenen Qualifikationen der Beschäftigten lediglich abgeleitete Größen des Arbeitsprozesses wären; als Voraussetzungen zum qualifikationsgerechten Einsatz der Beschäftigten im Produktionsprozeß haben sie vermittelt über inner- und außerbetriebliche Arbeitsmärkte vielmehr auch Bedeutung für die Gestaltung der Arbeits-

bedingungen selbst, insofern etwa strukturelle Qualifikationsdefizite am Arbeitsmarkt den Betrieb zur Entqualifizierung der prozeßlichen Anforderungsstruktur veranlassen können. Auch dürfen relevante qualifikatorische Verbesserungen der Arbeitsbedingungen nicht ohne gewisse Qualifikationsüberschüsse bei den Beschäftigten zu realisieren sein. Freilich schaffen die Arbeitskräfte mit durch das Bildungssystem vermittelten hohen Qualifikationen nicht, wie Fricke und andere behaupten<sup>1)</sup>, sich selbständig einen qualifikationsgerechten Anwendungsbereich für ihre Fähigkeiten im Betrieb; eine Requalifizierung der betrieblichen Anforderungsstruktur ist vielmehr nur über die kollektive Auseinandersetzung der Beschäftigten mit den betrieblichen Institutionen durchzusetzen. Im Normalfall strukturieren daher nicht die subjektiv-individuellen Qualifikationen der Beschäftigten die Arbeitsbedingungen, sondern es haben langfristig nur solche Qualifikationen überhaupt eine reale Vermittlungschance, die im betrieblichen Produktionsprozeß funktional einsetzbar sind.

## 5.

Als Problemstellungen von theoretischer und empirischer Relevanz stellen sich in diesem Zusammenhang die Fragen nach der inhaltlichen Analyse von Qualifikationsanforderungen, Qualifikationsstrukturen und deren Entwicklung sowie nach der Erklärung ihrer Entwicklungsursachen und Mechanismen. Schon die adäquate Erfassung und Beschreibung von Qualifikationsanforderungen erweist sich dabei als ein schwieriges, trotz vieler Versuche noch immer nicht befriedigend gelöstes methodisches Problem, hier soll jedoch unter Vernachlässigung dieses Aspekts primär auf das Problem der Analyse von Ursachen und Bedingungen der Qualifikationsentwicklungen in der Industrie eingegangen werden.

6.

Da Qualifikationsanforderungen vom Betrieb her auf die Erfüllung konkreter produktionsprozeßlicher Bedürfnisse hin definiert sind, erfahren sie ihre Prägung wesentlich durch die den betrieblichen Arbeitsprozeß strukturierenden stofflichen Bedingungen, nämlich durch die spezifische Qualität von Arbeitsgegenstand, Arbeitsmittel und Arbeitsorganisation, die sich durch historische Veränderung der Produktionsprozesse im Gefolge fortschreitender Akkumulation entfalten und differenzieren. Allerdings beschränken sich Qualifikationsanforderungen nicht allein auf die unmittelbaren Bedingungen spezifischer Arbeitsprozesse, sondern umfassen mit den Momenten der Erhaltung, Weiterentwicklung und des Austausches der Arbeitskraft auch die gesellschaftlichen Bedingungen des Einsatzes von Arbeitskraft.

7.

Der Verlauf des Akkumulationsprozesses zwingt die Unternehmen stets aufs Neue, das betriebliche Fertigungssystem sowohl durch produkt- und produktionstechnische, als auch durch arbeitsorganisatorische Innovationen im Sinne besserer Marktanpassung und niedrigerer Betriebskosten zu verändern, so daß sich für die Gestalt von Produktstruktur, Produktionstechnik und Produktionsorganisation allgemein die Abhängigkeit von den ökonomischen Interessen des Kapitalverwertungsprozesses, konkret eine Abhängigkeit von den besonderen Verwertungsbedingungen der miteinander konkurrierenden Unternehmen ergibt. Es erscheint daher als durchaus rational im Unternehmungsinteresse, auf Differenzen in wichtigen ökonomischen Bedingungen - etwa im Zeitverlauf, in der Marktstruktur, in den stofflichen Produktionsvoraussetzungen - mit einer unterschiedlichen Gestaltung der Produktionsprozesse zu reagieren und dabei auch die Produkte, die Produktionstechnik und die Produktionsorganisation in Grenzen jeweils unabhängig voneinander qualitativ zu verändern.

8.

Tatsächlich werden freilich zu einem gegebenen Zeitpunkt für alle Unternehmen, die unter ähnlichen stofflichen Voraussetzungen in Produktkonkurrenz zueinander stehen, die Spielräume für eine qualitativ differente Gestaltung von Produktionstechnik und Arbeitsorganisation relativ begrenzt sein, da kosten-senkende Innovationen bei einem Unternehmen sich über die durch den Konkurrenzmechanismus gesteuerte Imitation mehr oder weniger schnell bei den übrigen Unternehmen durchsetzen werden und so immer wieder aufs Neue ähnliche Produktionsbedingungen entstehen. Gewiß verändert sich dieser den Verlauf von technisch-organisatorischen Innovationen steuernde Imitationsmechanismus in Abhängigkeit von der Intensität der Konkurrenzbeziehungen auch historisch im Gefolge wachsender Zentralisation und Konzentration der Kapitale, doch kann beispielsweise selbst in so hoch konzentrierten und kartellisierten Branchen, wie der Zement-, Erdöl und Elektrizitätsindustrie beobachtet werden, daß sich bis in die heutige Zeit hinein neue, für die Gestaltung der Arbeitsprozesse relevante Produktionstechniken in wenigen Jahren in der ganzen Branche verbreiten.

Im historischen Ablauf verändert sich aber auch offensichtlich das Verhältnis von technischen zu arbeitsorganisatorischen Innovationen, wie etwa einer Phase eher technischer Rationalisierung in der BRD von Mitte der 50er bis Mitte der 60er Jahre ein eher organisatorisch gerichteter Rationalisierungsschub zu Ende der 60er und Anfang der 70er Jahre folgte. Vielleicht vermag dieses ökonomisch noch nicht hinreichend geklärte Phänomen die auffallende Zentrierung der früheren Industriesoziologie auf technische Umstellungen und der heutigen Soziologie auf eher arbeitsorganisatorische Maßnahmen erklären.

9.

Eine ähnliche Produktstruktur vorausgesetzt existiert zwischen der jeweiligen Form von Produktionstechnik und der zugehörigen

Arbeitsorganisation allerdings nur eine recht begrenzte Variationsfreiheit. Denn die vom Unternehmen unter Rentabilitäts Gesichtspunkten geschaffene Produktionsapparatur bildet den harten, nach Abschluß der Konstruktion nur schwer veränderbaren Kern, der die Spielräume für die an sich flexiblere Gestaltung der Arbeitsorganisation wesentlich bestimmt. So zeigt die vor kurzem veröffentlichte Studie des SOFI - "Technik, Arbeitsorganisation und Arbeit"<sup>2)</sup>, daß von den Betrieben durchgängig eine Struktur von Produktionstechnik realisiert wurde, die wesentlich die arbeitsorganisatorischen Gestaltungsmöglichkeiten vorab prägte, indem etwa trotz des erreichten Niveaus automatisierter Produktion noch zahlreiche Mechanisierungslücken mit z.T. gravierenden Arbeiterschwernissen bestehen blieben und eine polare qualifikatorische Anforderungsstruktur für die Gesamtarbeit schon allein durch die Art und Anordnungsweise der Instrumentierung geschaffen wurde.

Freilich ist mit der Struktur der Produktionstechnik noch nicht die Arbeitsverteilung und die Form der Arbeit in allen Einzelheiten determiniert, aber sie bildet doch einen festen Rahmen, den die arbeitsorganisatorische Gestaltung der Arbeit konkret in die Konstruktion von Tätigkeiten einbeziehen muß. Das jeweilige Mechanisierungsniveau, die Komplexität und die Ausdehnung eines produktionstechnischen Systems definiert jeweils konkrete Gestaltungsmöglichkeiten für die Arbeitsfunktionen, die sich zugleich mit dem Wandel der Produktionstechnik in durchaus signifikanter Weise zu erweitern bzw. zu verengen vermögen. Wenn Fricke dagegen in der Absicht, Ansatzpunkte zur Verwirklichung beruflicher Autonomie für die Beschäftigten zu bezeichnen, die Überlegenheit arbeitsorganisatorischer Gestaltungsmöglichkeiten gegenüber der Veränderung von technologischen Strukturen herausstellt, so kann damit nur, wenn eine bloß postulative Absicht ausgeschlossen werden darf, der Sonderfall von weitgehend sich ohne Produktionsinstrumente bzw. mit Produktionsmitteln auf niedrigem technischen Niveau voll-



ziehenden gesellschaftlichen Arbeitsprozessen gemeint sind.

10.

Die Unternehmen nutzen erfahrungsgemäß diese durch die Produktionstechnik gesetzten Spielräume, um die Arbeitsorganisation unter Berücksichtigung spezifischer betrieblicher Bedingungen so zu gestalten, daß bei sicherer Aufrechterhaltung der Produktion ein Minimum an Betriebskosten entsteht. Dies schränkt die Möglichkeiten für arbeitsorganisatorische Variationen im Betrieb zusätzlich ein, allerdings kann das Bestreben einer Kostenminimierung manchmal einen durch die besonderen Produktionsbedingungen hervorgerufenen so widersprüchlichen Charakter tragen, daß reale Spielräume für qualitativ unterschiedliche Organisationsformen gegeben sind. Tatsächlich zeigen die Ergebnisse der eben erwähnten Automationsstudie des SOFI<sup>3)</sup>, daß selbst unter den vergleichsweise günstigen Bedingungen automatisierter Produktion die arbeitsorganisatorischen Formen ganz wesentlich durch die Rationalisierungsmaßnahmen der Betriebe geprägt werden, so daß bei keinem der untersuchten Betriebe die hier prinzipiell bestehenden Möglichkeiten einer generellen Qualifikationserhöhung sowie eines Ausgleichs von Belastungen und Sicherheitsrisiken für alle Beschäftigten realisiert wurden.

11.

Um die den technisch-organisatorischen Innovationsprozeß bestimmenden Zwänge, wie auch die Ansatzpunkte für Veränderungsmöglichkeiten der Arbeitsbedingungen im Interesse der Beschäftigten empirisch verdeutlichen zu können, ist die Genese der betrieblichen Produktionsstrukturen im Zusammenhang der sie steuernden ökonomisch-gesellschaftlichen Interessen und Mechanismen in Form einer Realanalyse zu erarbeiten. Dabei lassen sich aus methodischen Gründen bestimmte Aspekte des zu untersuchenden Zusammenhangs, wie etwa die Qualität von technisch-

organisatorischen Veränderungen und von Verschiebungen in den Qualifikationsanforderungen, zwar nur fallspezifisch auf der Betriebsebene erfassen, doch kann das Handeln von Betrieb bzw. Einzelunternehmen trotzdem nicht Angelpunkt der Analyse sein. Die bei einer bloßen Betriebsanalyse stets gegebene Gefahr punktueller, historisch nicht einzuordnender Ergebnisse ist zu vermeiden durch Beziehen der einzelbetrieblichen Entwicklung auf den über die Konkurrenz vermittelten Akkumulationszusammenhang der übrigen Kapitale, der näherungsweise durch die Entwicklung der zugehörigen Branche beschrieben werden kann. Der Verlauf, die ökonomischen Anlässe und Bedingungen des technisch-organisatorischen Wandels im Unternehmen sind demnach mit der historischen Entwicklung von ökonomischen Verwertungsbedingungen und realer Veränderung der Produktionsprozesse auf Branchenebene zu vermitteln, so daß die Unternehmensentwicklung als Teil des branchenspezifischen Akkumulationsprozesses erscheint und umgekehrt der Einfluß der Branchenakkumulation auf die spezifische Unternehmensentwicklung deutlich wird.

## 12.

Die Ergebnisse einer solchen Realanalyse können realistische Ansatzpunkte und Durchsetzungsmöglichkeiten für eine wirksame Veränderungsstrategie von Arbeitsbedingungen im Beschäftigteninteresse auf der Betriebs- wie auf der Branchenebene bezeichnen. Entsprechend den zu beobachtenden Unterschieden in der betrieblichen Gestaltung von Produktionstechnik und Arbeitsorganisation bietet sich dabei ein den spezifischen Eigenheiten beider Bereiche angepaßtes differierendes Vorgehen an, ohne daß einer der beiden Bereiche zu vernachlässigen wäre. So muß etwa bei der Gestaltung der technischen Systeme schon in der Phase der technischen Planung interveniert werden, da die Produktionstechnik nach Abschluß der Konstruktion kaum noch zu ändern ist, während die Arbeitsorganisation als prinzipiell flexibleres System stets relativ leicht im Rahmen der gegebenen Spielräume variiert werden kann. Die Komplexität heutiger

technologischer Systeme legt zudem eine mehr mittelbare Einflußnahme der Beschäftigten - etwa über konkrete arbeitsbezogene Mindeststandards u.ä. - auf die technische Entwicklung und Konstruktion nahe, während bei der vergleichsweise anschaulichen Gestaltung der Arbeitsorganisation die Beschäftigten recht unmittelbar Alternativen zu den bestehenden Formen von Arbeitsteilung entwickeln, erproben und durchsetzen können.

Realistischerweise ist freilich davon auszugehen, daß alle, auch die durch kollektiven Druck der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretung erzwungenen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen den Gesetzmäßigkeiten von Kapitalverwertung unterliegen, die Realisierungschancen für konkrete Verbesserungen mithin von den Elastizitäten in den Verwertungsbedingungen der Unternehmen - sofern sie nicht sowieso kostensenkende Wirkungen haben und sich damit in den üblichen Kontext betrieblicher Rationalisierung einordnen -, so daß selbst vergleichsweise günstige Resultate durch ihren Kompromißcharakter geprägt sein werden. Wenn es aber in der Auseinandersetzung um Arbeitsbedingungen gelingt, die Erfahrungen der Beschäftigten im Kampf um relevante Arbeitsverbesserungen in einen Lernprozeß miteinzubeziehen, der die Möglichkeit prinzipieller Veränderbarkeit der bestehenden Arbeitsbedingungen mit den bei privatwirtschaftlicher Produktion notwendig begrenzten Spielräumen konfrontiert, so dürfte dies die lähmende Vorstellung eines nicht aufhebbaren Determinismus von Technik und Arbeitsorganisation erschüttern und Perspektiven für gesellschaftliche Strukturveränderungen aufzeigen.

#### Anmerkungen

- 1) Vgl. den Beitrag von Fricke im vorliegenden Band
- 2) Mickler, O., Dittrich, E., Neumann, U.: Technik, Arbeitsorganisation und Arbeit. Eine empirische Untersuchung in der automatisierten Produktion, Frankfurt a.M. 1976
- 3) Mickler u.a., 1976, a.a.O.